

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ДИСЦИПЛИНЫ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕКТИВА**

**Земляков, В. А.**

*доцент, кандидат военных наук,  
доцент кафедры «Управление персоналом и социология»  
Уральский государственный университет путей сообщения,  
Екатеринбург, Россия  
[VZemlyakov@usurt.ru](mailto:VZemlyakov@usurt.ru)*

## **MANAGEMENT DISCIPLINES AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF THE TRAINING OF THE LEADER OF THE COLLECTIVE**

**Zemlyakov, V.**

*Associate Professor, Candidate of Military Sciences,  
Associate Professor of the Department of Personnel Management and Sociology  
Ural State University of Communications,  
Yekaterinburg, Russia  
[VZemlyakov@usurt.ru](mailto:VZemlyakov@usurt.ru)*

### **Аннотация**

В статье раскрывается значение и необходимость изучения управленческих дисциплин для технических специальностей и направлений подготовки. Обращается внимание, что современный управленец любого уровня должен владеть базовыми знаниями в области управления персоналом коллектива и уметь применять их на практике. Целям практической подготовки к статусу руководителя производства и лидера трудового коллектива служит дисциплина «Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности»

## Annotation

the article reveals the importance and necessity of studying administrative disciplines for technical specialties and directions of training. It is noted that a modern Manager of any level should possess basic knowledge in the field of collective personnel management and be able to apply them in practice. The purpose of practical training for the status of production Manager and leader of the labor collective is the discipline " Social and psychological aspects of professional activity»

**Ключевые слова:** управление персоналом, дисциплина, коллектив, руководитель, общий результат, студент, выпускник.

**Key words:** personnel management, discipline, team, Manager, total score, student, graduate

Будущее России в решающей степени определяется профессиональным и трудовым потенциалом населения, «человеческим капиталом» организаций, особую роль в формировании которого играет система высшего образования. Эффективность получаемого молодыми людьми образования во многом зависит от оптимального сочетания в процессе обучения как теоретической, так и практической составляющей [1]. Однако нередко учебное заведение больше внимание сосредотачивает только на теоретической и практической подготовке студентов по специальности или направлению подготовки бакалавра, тогда как формированию основ знаний и умений будущих руководителей коллективов и производств должного внимания не уделяется, особенно в современных условиях, а в отдельных случаях дисциплина «Менеджмент» вообще не преподается. В связи с этим обучающиеся старших курсов, выпускники имеют слабое представление о работе в коллективе, о руководстве коллективом на общий результат, сплочения коллектива и совершенствования его социально-психологического климата в интересах производительности и качества выпускаемой

продукции, услуг и работ, о методах и формах развития организаций и инновационных процессов в них.

Одной из главных задач современного менеджера является повышение управленческой культуры. Управление персоналом – одно из важнейших современных направлений деятельности руководителя любого звена. В последние годы подходы к управлению персоналом сильно меняются, и на это следует взглянуть с точки зрения их развития. Когда начинают рассматривать «человеческую сторону» деловых отношений, большинство руководителей сегодня по-прежнему ограничиваются проблемами, сгруппированными под термином «управление кадрами». Традиционно руководители требуют от подчиненных выполнения инструкций и правил. В настоящее время на функции руководителя влияют, прежде всего, следующие изменения:

*Во-первых*, современный работник стал более информированным и подготовленным для работы, лучше знает свои права и больше интересуется многими проблемами, в том числе производственными, экономическими, юридическими, психологическими, политическими и социальными. Система ценностей современного работника значительно изменилась, а жизненные запросы увеличились, стали конкретными и значимыми, как для себя, так и для коллектива и организации в целом. Человеческие отношения в коллективах приобрели сложный и разнообразный характер, зависимость от каждого работника и трудно поддающийся простому регулированию. Это отражает не только технологические изменения, уровень подготовки, опыт, современные знания и умения, но и важные социальные тенденции, такие, как демократизация политической и общественной жизни.

*Во-вторых*, возникли новые подходы к «человеческому ресурсу» в организациях. Людей постепенно начинают считать самым ценным элементом организации. Из этого принципа следует ряд выводов в отношении правил поведения и мотивирования людей для достижения

большей эффективности работы, роли руководителя, капиталовложений в обучение, переподготовку и повышение квалификации. Это связано с развитием наук о поведении, в частности, психологии и социологии, применительно к функционированию организаций и отношений между руководителями, персоналом и трудовыми коллективами в целом [2].

Возникли методы работы, способные повысить в современных условиях эффективность индивидуального и группового движения к достижению целей коллектива и организаций в целом.

Это, конечно, лишь тенденции. Было бы ошибкой считать, что современный руководитель вследствие своего статуса будет подходить к управлению персоналом более грамотно и всеобъемлюще, чем его предшественник. В тоже время понимание человеческих потребностей и мотивов, а также межличностных процессов возросло довольно значительно, и все большее число руководителей пользуются новыми знаниями и умениями в своей работе.

Таким образом, после периода уменьшающегося интереса к вопросам научного управления персоналом общество оказалось в ситуации, когда роль руководителя любого звена в управлении персоналом усиливается, формируются новые требования и вырабатываются инновационные подходы. Руководители все чаще сталкиваются со сложными человеческими проблемами и с трудом справляются с информацией по всем условиям и факторам, которые следует рассматривать, принимая управленческие решения, касающиеся персонала.

В настоящее время выпускник вуза, который ставит целью сделать перспективную карьеру руководителя, должен знать принципы и технику рационального управления людьми, иметь методические указания и предостережения, важные для эффективного достижения целей производства и организации в целом. Для решения этой задачи необходимо знание

современных теоретических основ, понимания закономерностей трудового поведения персонала, а также практического опыта успешного выполнения управленческой работы, положительного решения сложных проблем и ошибок.

Учиться управлять персоналом так же важно, как обучаться специальной технике и технологиям по инженерным дисциплинам. Сегодня существует, разработана и преподается дисциплина «Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности», состоящая из модулей: психология, культурология, социология и управление персоналом, обеспечивающие основу знаний и умений для будущих руководителей коллективов. Современные учебники и учебные пособия, применяемые при изучении материалов дисциплины, способны дать основополагающие знания и умения будущим руководителям в области управления «человеческими ресурсами». Дисциплина заслуживает внимания тех, кто планирует строить свою карьеру и видит необходимость осваивать науку управления персоналом, которая может служить серьезным подспорьем для овладения мастерством руководителя.

Результат обучения зависит в значительной степени от направленности и внутренней активности обучаемых, характера их деятельности, желания освоить специальность, степени самостоятельности, проявления и развития творческих способностей, которые и должны служить важным критерием выбора методов освоения дисциплины. Они приводят к изменению роли преподавателя, новым инструментам оценки достижений обучающихся.

Обучение может быть результативным только тогда, когда учебная работа систематически и глубоко контролируется, когда сами студенты постоянно видят результат своей работы. При отсутствии такого контроля в процессе усвоения учебного материала студенты не знают подлинного уровня своих знаний и умений, слабо представляют свои недоработки.

Стремление к более гибкому и эффективному, постоянно стимулирующему «количественному» измерению качества знаний обучающихся приводит отдельных преподавателей к введению параллельных систем оценивания полученных знаний и умений в ходе текущего семестрового обучения. К их числу можно отнести уже известную рейтинговую систему оценки знаний, которая требует от преподавателя строгого введения общей для всех обучаемых системы критериев оценивания и методов ее применения.

Система рассматривается не только как контроль за знаниями, но и как средство управления профессионально - личностным развитием обучаемых. Данная система оценивания создает выгодные условия для учета индивидуальных особенностей студента, содействует систематическому усвоению знаний. Следовательно, растет заинтересованность и успешность студента, что делает процесс обучения более эффективным [2].

Обучение работе с персоналом предполагает знание не только особенностей личности подчиненных, психологического, культурного и трудового потенциала, качества их работы, но и сложившейся в данном слое людей стихийно-нормативной базы, которую называют поведенческими традициями организационной культуры. Важно понять, какие скрытые силы могут помочь или противостоять проводимой работе [3].

Традиции поведения (в широком понимании к ним можно отнести разделяемые мнения, типичные для определенного слоя людей, мотивы деятельности, социальные, психологические и культурные аспекты профессиональной деятельности, ценности, которые люди разделяют, схожие реакции и т.п.) уходят корнями в основные условия трудовой и вне трудовой жизни человека, личный опыт взаимодействия с людьми. Корни эти глубоки и менять их нелегко, хотя иногда и необходимо, и всему этому поможет изучение ряда дисциплин (модулей).

Эмпирические исследования, предметом изучения которых стали особенности изучения дисциплины «Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности» студентами технических специальностей и направлений подготовки вуза на различных курсах преподавания согласно образовательным программам обучения, показали неоднозначность восприятия и необходимость качественного освоения предложенных тем обучения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили общностной, деятельностный и мотивационные подходы. Общностной подход решает проблему определения обучающихся как социальной общности, включенной в образовательные отношения, основанной на взаимосвязях образующих ее индивидов, являющихся самостоятельными субъектами социального действия и характеризующихся относительным единством, сходством целей, задач, интересов на основе общих условий бытия и деятельности. Деятельностный подход позволяет рассмотреть основные функции и характер подготовки по специальности и направлениям, определить их влияние на процесс профессионализации студентов. Мотивационный подход определяет мотивы профессиональной подготовки и желания карьерного роста в профессии, позволяет выделить «плюсы» и «минусы» в отношении к обучению, их влияние на процесс профессионального становления [4].

Эмпирическую базу составили результаты исследования, проведенные в на различных курсах, специальностях и направлениях обучения методом анкетирования. Объектом изучения выступили студенты очного отделения первых, вторых, третьих и пятых курсов факультетов учебного заведения. В исследовании применялась стратифицированная выборка (N=580). В анкетировании приняли участие 75% мужчин и 25% женщин.

На начальном этапе исследования нами предполагалось, что большая часть студентов старших курсов будут заинтересованы в необходимости

изучения дисциплины, но оказалось не все так однозначно. Исследование показало, что необходимость изучать дисциплину считает 92% студентов, окончивших курс, в том числе 49% пятикурсников, 43 - студенты 2-3 курсов. И только 8% обучающихся отметили, что знания и умения на практике не найдут применения. Вызвали интерес изучаемые темы у 73% студентов и только 27% остались равнодушными. 72% студентов убеждены, что для качественного изучения дисциплины требуется значительное увеличение учебных часов отводимых на курс. При подготовке и изучении дисциплины 68% студентов использовали, материалы выставленные по курсу в системе электронной поддержки обучения, 45% - обращались в интернет, 28% - использовали конспект, 25% – учебные пособия, разработанные преподавательским составом кафедры. Удовлетворены полученными знаниями 74% анкетированных, 39% обучаемых после освоения курса захотели дополнительно изучать вопросы управления персоналом, 75% выпускников считают значимыми вопросы изучения основ подготовки руководителей коллективов для своего профессионального карьерного роста.

Результаты освоения дисциплины показывают, что значительное количество выпускников, в современных условиях, все больше осознают необходимость качественного изучения дисциплины как основы своей трудовой деятельности и профессиональной карьеры в коллективе на индивидуальный и общий результат.

Таким образом, исследований подтверждают, что дисциплина «Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности» востребована, но требует большего рассмотрения практических и ситуационных вопросов, а следовательно, и большего количества часов на курс.



## Список литературы

1. Александров В.А., Тромпет Г.М., Бутаков С.В., Александрова Н.А. Формирование профессиональных компетенций студентов аграрного вуза // Проблемы управления качеством образования: сборник статей IX Всероссийской научно-практической конференции / Под ред. Шатовой А.В., 2014. С. 19-21.
2. Управление персоналом: учебное пособие для практических занятий / под ред. Н. И. Шаталовой. В. А. Землякова – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2016.
3. Управление персоналом на производстве: учебник / под ред. Н.И. Шаталовой, А.Г. Галкина – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013.
4. Зборовский Г.Е. Теоретические основания изучения социальной общности // Социологические исследования. 2010. № 4. С. 3–12.